

**KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SD INPRES ALUKME MULIA PUNCAK JAYA  
PAPUA TENGAH**

**Dan Kogoya**

*Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang*

[dankagoya@unikama.ac.id](mailto:dankagoya@unikama.ac.id)

Kristina Sedyastuti

Adi Suroso

*Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang*

*e-mail: [kristina@unikama.ac.id](mailto:kristina@unikama.ac.id), [adisuroso@unikama.ac.id](mailto:adisuroso@unikama.ac.id)*

**ABSTRACT:** This research aims to: (1) To find out the planning and procurement of human resources at Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Elementary School. (2) To find out the development of human resources at the Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Elementary School, and (3) To find out how to maintain resources at the Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Elementary School. This study uses a qualitative method with a case study type of research. The source of data from this study is the object of teachers and employees at SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya, Central Papua. Primary data collection techniques are carried out through observation, interviews and documentation activities carried out in the Inpres Alukme Mulia Elementary School environment consisting of: (1) the Principal, (2) Teachers, and (3) Employees. The data analysis techniques in this study are: (1) data reduction, (2) data presentation, and (3) data verification. The results of the research are: (1) Alukme Mulia Presidential Elementary School has careful planning in the procurement of human resources. They work closely with the local Education Office to identify the needs of teaching staff and conduct a rigorous selection to recruit competent and committed teachers. (2) Human resource development in this school is focused on improving teacher competence and skills through regular training and professional development programs. and (3) Efforts to maintain human resources at SD Inpres Alukme Mulia involve the provision of welfare facilities, reward and incentive systems, a conducive work environment, effective conflict management, performance evaluation, and periodic strategy adjustments.

**Keywords :** Management performance, Human resources.

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui perencanaan serta pengadaan sumber daya manusia di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya. (2) Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya, dan (3) Untuk mengetahui cara pemeliharaan sumber daya di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya. Penelitian ini

menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Sumber data dari penelitian ini adalah Objek guru dan pegawai yang berada di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara serta dokumentasi yang dilakukan pada lingkungan Sekolah SD Inpres Alukme Mulia yang terdiri dari: (1) Pihak Kepala Sekolah, (2) Guru, dan (3) Pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) verification data. Hasil penelitian yaitu: (1) Sekolah SD Inpres Alukme Mulia memiliki perencanaan yang matang dalam pengadaan SDM. Mereka bekerja sama dengan Dinas Pendidikan setempat untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pengajar dan melakukan seleksi ketat untuk merekrut guru yang kompeten dan berkomitmen. (2) Pengembangan SDM di sekolah ini terfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan guru melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang rutin. dan (3) Upaya pemeliharaan SDM di SD Inpres Alukme Mulia melibatkan penyediaan fasilitas kesejahteraan, sistem penghargaan dan insentif, lingkungan kerja yang kondusif, manajemen konflik yang efektif, evaluasi kinerja, dan penyesuaian strategi secara berkala.

**Kata Kunci:** Kinerja manajemen, Sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas adalah salah satu impian yang ingin dicapai oleh setiap negara. Suatu pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila hasil dari pendidikan tersebut mampu membawa sumber dayanya dapat bersaing dengan kemajuan dunia global. Menurut Dedi et al., (2021) penyusunan perencanaan yang tepat diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang menghambat kualitas suatu sistem pendidikan.

Sekolah yang merupakan lembaga utama penyelenggara yang mengembangkan serta memajukan pendidikan haruslah memiliki suatu perencanaan yang tepat dalam pengelolaan sistem pendidikan baik dari tingkat pusat maupun dari segi operasionalnya. Menurut Amini et al., (2021) keberadaan tenaga profesional tidak hanya dibutuhkan oleh lingkup perusahaan saja melainkan juga dibutuhkan pada suatu organisasi atau lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Adanya manajemen sangat dibutuhkan dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah. Manajemen sumber daya manusia telah disadari memiliki pengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini karena hanya sumber daya manusia yang mempunyai akal dan perasaan sehingga memunculkan suatu keterampilan pengetahuan dan rasa ingin tahu yang besar.

Adapun kebutuhan terhadap sumber daya manusia dapat dipenuhi melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini karena melalui tahap rekrutmen dan seleksi akan terjaring sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin bagus sistem rekrutmennya maka akan membuka peluang untuk diperolehnya sumber daya manusia yang bermutu.

Selanjutnya, komponen lainnya yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan sumber daya manusia. Tujuan utama pemeliharaan sumber daya manusia sendiri adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan dari guru dan pegawai. Namun tak jarang dalam penerapannya masih memiliki permasalahan. Seperti pada hasil observasi yang telah dilakukan didapatkan informasi bahwa besaran tunjangan kompensasi dan pemberian insentif antara guru lama dengan guru yang baru tidak terlalu signifikan. Kemudian permasalahan selanjutnya yaitu tidak terdapat perbedaan jumlah honor per jam mata pelajaran antara guru lama dan guru baru. Hal ini menyebabkan adanya rasa tidak puas oleh sumber daya manusia yang telah mengabdi lama dengan pihak sekolah. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas guru dan pegawai yang terlihat dari sedikitnya jumlah guru dan karyawan yang menerima reward dari pihak sekolah.

Secara garis besar, hasil observasi ini menunjukkan bahwa dalam mewujudkan kualitas

pendidikan yang mumpuni pada suatu sekolah maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan agar terjaganya mutu pendidikan yang berlangsung pada sekolah tersebut agar sesuai dengan standar yang lebih baik (Ginting et al., 2021). Namun kenyataan dilapangan masih minimnya dukungan yang diberikan untuk guru dan pegawai untuk memajukan sekolah. Upaya peningkatan sumber daya manusia hendaknya juga didukung oleh pihak yayasan serta pemerintah guna semakin meningkatnya mutu pendidikan.

Dilihat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu dimensi penting pada pembangunan nasional dan bahkan berhubungan dengan pembangunan sektor lainnya. Menurut Riadi et al., (2020) pemimpin hendaknya dapat memperlakukan bawahan mereka dengan layak, dapat memutuskan untuk memilih sumber daya manusia yang terbaik dalam mencapai tujuan sekolah, serta dapat memelihara sumber daya manusia untuk keberlangsungan berdirinya organisasi (sekolah).

Ada beberapa tujuan penelitian yang menjadi pusat utama peneliti mengambil judul ini, antara lain: (1) Untuk mengetahui perencanaan serta pengadaan sumber daya manusia di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah. (2) Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah, dan (3) Untuk mengetahui cara pemeliharaan sumber daya di Sekolah SD Impres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dimana prestasi kerja ini merupakan hasil dari kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Hamid, 2014). Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang diukur dari suatu akibat yang diperoleh (Noor, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kualitas kerja, kecakapan, keterampilan, kecepatan, inisiatif, kemampuan serta komunikasi. Secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia terbagi menjadi dua perbedaan, yaitu faktor dalam diri manusia (intrinsik) dan faktor yang berasal dari lingkungan diri manusia (Hamid, 2014).

### **Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses untuk memperkuat sumber daya manusia mapun non manusia dalam upaya mencapai suatu tujuan dalam organisasi secara efektif dan efisien (Winoto, 2020). Semakin rumit suatu pekerjaan, maka sumber daya manusia dan non manusia akan lebih dituntut berkontribusi secara ekstra. Proses pemberdayaan inilah yang disebut sebagai manajemen (Winoto, 2020).

### **Manajemen Sekolah**

Menurut Sallis (dalam Usman, 2013), rendahnya mutu sekolah banyak disebabkan oleh manajemen dan kebijakan pendidikan yang buruk. Pengelolaan sekolah yang sangat sentralistik pada masa Orde Baru memungkinkan sekolah memiliki kekuasaan yang lebih kecil dan lebih besar. Sekolah menjadi pasif dan hanya menerima perintah dari atasannya. Kreativitas dan inisiatif terkendala karena sistem pendidikan terpusat. Namun, sejak pemberlakuan otonomi daerah pada 1 Januari 2001, Depdiknas terpaksa mengubah manajemen sekolah dari manajemen pendidikan pusat menjadi manajemen berbasis sekolah (MBS). Peristiwa ini menyebabkan munculnya kebijakan baru pemerintah di bidang pendidikan yaitu manajemen berbasis sekolah.

Manajemen berbasis sekolah merupakan model manajemen sekolah yang memberdayakan sekolah dan mendorong pengambilan keputusan secara partisipatif yang secara langsung melibatkan seluruh warga sekolah dan pelayanan kepada masyarakat (stakeholders) (Sujanto, 2013).

### **Sumber Daya Manusia**

Kesuksesan suatu lembaga atau organisasi bukan hanya sekedar dipengaruhi oleh sumber

daya alam saja, melainkan terdapat pengaruh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan hingga mengkoordinir suatu lembaga atau organisasi. Armstrong (2004) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk mengembangkan kegiatan belajar, membuat suatu program yang berbentuk pelatihan seperti perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap berbagai program yang telah disusun (Bukit, 2017).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk perwujudan untuk diterapkannya ilmu beserta seni yang berkaitan dengan rangkaian kegiatan dalam mengatur manusia dalam suatu organisasi, lembagamaupun suatu perusahaan agar suatu tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Adapun kegiatan-kegiatan yang dimaksud terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, monitoring, penyaringan, perekrutan, pelatihan serta pengembangan (Mukminin, 2019).

Holy dan Grail menetapkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang tepat akan berdampak besar pada kinerja suatu lembaga (Mukminin, 2019).

### **Kajian Penelitian yang Relavan**

1. (Riadi et al., 2020) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa perencanaan sumber daya manusia pada SMK Negeri 4 Mataram meliputi rekrutmen, orientasi serta penempatan. Pada seleksi penerimaan guru serta tenaga kependidikan, dilakukan secara terbuka, menggunakan internal sekolah itu sendiri yang berasal dari tim manajemen mutu, humas serta ketua program keahlian, kemudian membentuk tim panitia seleksi serta mendatangkan tim psikotes yang berasal dari luar sekolah.
2. Penelitian studi kasus yang dilakukan oleh (Chotimah & Nisa, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui pembinaan profesionalisme guru yang dilakukan melalui gugus sekolah. Di setiap gugus sekolah terdapat wadah yang menjadi pusat kegiatan guru. Adapun wadah tersebut terdiri dari forum KKG (Kelompok Kerja Guru) dan KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah).

## **METODE**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif adalah *strategi inquiry* yang berfokus pada penggalian makna, karakter, konsep hingga deskripsi darisatu fenomena. Agar pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara sistematis, maka langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam pelaksanaan penelitian akan dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Tahap Pra Riset**

Pada tahap ini, peneliti akan menentukan subjek serta lokasi penelitian yang ingin ia teliti. Selama proses pencarian, peneliti akan melakukan *fieldstudy* atau penjajakan lapangan untuk latar belakang dilakukannya penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Peneliti juga akan mengkaji berbagai literatur dan refensi ilmiah sebagai pendukung dan penguat dasar masalah yang ingin diteliti. Dalam tahap ini pula, peneliti mulai menyusun permasalahan, kajian literatur dan metode penelitian yang akan dilakukan secara sistematis.

### **2. Tahap Riset (Melakukan Penelitian)**

Di tahap riset, peneliti sudah mempersiapkan berbagai komponen penunjang pelaksanaan penelitian dan selanjutnya akan melakukan penelitian pada subjek dan lokasi penelitian yang telah dituju.

### **3. Tahap Analisis Data**

Pada tahap analisis data, peneliti yang sudah mengumpulkan data dari hasil penelitian akan

menggunakan analisis data sesuai metode penelitian yang telah dirancang sebelumnya dan juga membandingkan hasil analisis data dengan kajian literatur yang relevan.

#### 4. Tahap Pelaporan Data

Pada tahap ini, peneliti akan menuliskan hasil analisis datanya secara terstruktur dan data disajikan secara naratif.

Subjek penelitian yang memenuhi karakteristik penelitian yang akan dilakukan yaitu di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui perencanaan serta pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, serta pemeliharaan sumber daya manusia yang berada di Sekolah SD Inpres Alukme. Peneliti dapat melakukan pengamatan secara seksama, baik pengamatan pada orang-orang maupun lingkungan yang berada pada tempat tersebut (Sugiyono, 2005). Objek dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai yang berada di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; observasi, wawancara, dan buku dokumen atau buku catatan

Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan di saat pengumpulan data sedang terjadi dan setelah selesai dikumpulkannya data waktu tertentu. Ketika wawancara, peneliti telah melakukan analisis terhadap jawaban hasil wawancara. Jika jawaban dirasa belum memuaskan, maka peneliti akan menanyakan kembali pertanyaan sampai diperoleh data yang kredibel (Sugiyono, 2015). Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2015) kegiatan dalam menganalisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Profil Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya, Papua Tengah**

#### **Latar Belakang dan Sejarah Sekolah**

SD Inpres Alukme Mulia adalah salah satu sekolah dasar negeri yang terletak di Kecamatan Mulia, Kabupaten Puncak Jaya, Papua Tengah. Sekolah ini didirikan sebagai bagian dari program Inpres (Instruksi Presiden) yang bertujuan untuk meningkatkan akses pendidikan dasar di daerah-daerah terpencil dan terbelakang di Indonesia. Pendirian SD Inpres Alukme Mulia merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah yang sulit dijangkau, guna memberikan kesempatan yang lebih baik bagi anak-anak di daerah tersebut.

#### **Lokasi dan Lingkungan Sekolah**

SD Inpres Alukme Mulia terletak di tengah-tengah ibu kota Kabupaten Puncak Jaya, yaitu Mulia. Lokasi ini cukup strategis dan mudah diakses oleh masyarakat setempat. Lingkungan sekolah dikelilingi oleh pegunungan dan hutan, yang menciptakan suasana belajar yang tenang dan alami. Meskipun infrastruktur di wilayah ini masih terbatas, sekolah berusaha untuk menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai bagi siswanya.

#### **Fasilitas dan Infrastruktur**

Meskipun berada di daerah terpencil, SD Inpres Alukme Mulia dilengkapi dengan fasilitas dasar untuk mendukung proses belajar mengajar. Fasilitas tersebut meliputi beberapa ruang kelas, kantor administrasi, perpustakaan, dan area bermain. Namun, kondisi bangunan dan fasilitas mungkin masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih nyaman dan aman. Terkadang, sekolah ini juga menghadapi tantangan dalam hal penyediaan peralatan belajar dan buku-buku yang memadai.

#### **Tenaga Pendidik dan Staf**

SD Inpres Alukme Mulia memiliki sejumlah tenaga pendidik yang berdedikasi, terdiri dari guru-guru yang berasal dari berbagai latar belakang. Meskipun tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas, para guru berkomitmen untuk memberikan pendidikan terbaik bagi siswa-siswi mereka.

Guru-guru ini sering kali harus bekerja dengan sumber daya yang terbatas, namun tetap berusaha untuk menciptakan metode pengajaran yang efektif dan menarik.

### **Kurikulum dan Program Pendidikan**

Sekolah ini mengikuti kurikulum nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Kurikulum tersebut mencakup mata pelajaran dasar seperti Bahasa Indonesia, Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Pendidikan Jasmani, serta Seni dan Budaya. Selain itu, sekolah juga mengintegrasikan nilai-nilai lokal dan kearifan budaya Papua dalam kegiatan belajar mengajar untuk menanamkan rasa bangga dan cinta terhadap budaya sendiri.

### **Kegiatan Ekstrakurikuler**

Untuk mengembangkan bakat dan minat siswa di luar akademik, SD Inpres Alukme Mulia menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan tersebut meliputi olahraga, seni tari dan musik, pramuka, serta kegiatan keagamaan. Kegiatan ekstrakurikuler ini tidak hanya membantu siswa mengembangkan keterampilan non-akademis, tetapi juga mempromosikan nilai-nilai kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab.

### **Partisipasi dan Dukungan Komunitas**

Peran komunitas sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan di SD Inpres Alukme Mulia. Orang tua dan masyarakat setempat sering terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti pertemuan orang tua, kerja bakti, dan kegiatan gotong royong. Dukungan dari komunitas membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa untuk belajar dan berkembang.

### **Tantangan yang Dihadapi**

SD Inpres Alukme Mulia menghadapi beberapa tantangan yang khas untuk daerah terpencil. Tantangan tersebut termasuk keterbatasan akses terhadap sumber daya pendidikan, kurangnya infrastruktur yang memadai, dan kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, kondisi geografis dan cuaca sering kali menghambat aksesibilitas dan kelancaran proses belajar mengajar.

### **Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan**

Meskipun banyak tantangan, SD Inpres Alukme Mulia terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai inisiatif. Upaya tersebut meliputi pelatihan guru, peningkatan fasilitas sekolah, serta program bantuan pendidikan dari pemerintah dan organisasi non-pemerintah. Sekolah juga berusaha menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dukungan dan sumber daya tambahan yang diperlukan.

### **Harapan dan Masa Depan**

Harapan besar ditumpukan pada SD Inpres Alukme Mulia untuk dapat terus memberikan pendidikan berkualitas bagi anak-anak di Kabupaten Puncak Jaya. Dengan dukungan dari pemerintah, masyarakat, dan berbagai pihak terkait, diharapkan sekolah ini dapat mengatasi tantangan yang ada dan terus berkembang. Masa depan yang lebih cerah bagi generasi muda di daerah ini sangat tergantung pada keberhasilan upaya-upaya ini dalam meningkatkan akses dan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, SD Inpres Alukme Mulia memainkan peran penting dalam membentuk masa depan anak-anak di Kabupaten Puncak Jaya. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, dedikasi dan komitmen dari para pendidik, dukungan komunitas, dan berbagai upaya peningkatan pendidikan diharapkan dapat membawa perubahan positif bagi sekolah dan siswanya.

### **Temuan Penelitian**

#### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Analisis kebutuhan SDM di SD Inpres Alukme Mulia melibatkan penentuan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan untuk mendukung operasional sekolah secara optimal. Kepala sekolah, Bapak Johanes, menjelaskan, "Kami membutuhkan lebih banyak guru untuk mengajar berbagai mata pelajaran, terutama yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan standar pendidikan nasional."

Rekrutmen dan seleksi guru di SD Impres Alukme Mulia dilakukan dengan berbagai cara, termasuk pengumuman lowongan melalui media lokal dan kerjasama dengan lembaga pelatihan guru. "Kami sering menghadapi kesulitan dalam menarik guru yang bersedia mengajar di daerah terpencil ini, sehingga proses seleksi menjadi lebih menantang," ungkap Ibu Maria, koordinator rekrutmen di sekolah tersebut.

Program pelatihan berkelanjutan diadakan untuk meningkatkan keterampilan pedagogis dan pengetahuan mata pelajaran para guru. Ibu Elina, seorang guru senior, berbagi pengalamannya, "Pelatihan yang kami terima sangat membantu dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. Kami juga didorong untuk mengikuti workshop dan seminar untuk pengembangan profesional."

Penilaian kinerja guru dilakukan secara rutin untuk memastikan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Kepala sekolah menjelaskan, "Kami menetapkan kriteria penilaian yang jelas dan memberikan feedback konstruktif secara rutin. Hal ini membantu guru untuk terus memperbaiki kinerja mereka." Sistem penghargaan dan insentif juga diterapkan untuk meningkatkan motivasi guru. "Penghargaan bagi guru berprestasi sangat memotivasi kami untuk bekerja lebih baik," tambah Ibu Sinta, guru kelas 5.

Retensi dan kepuasan kerja guru menjadi prioritas dalam perencanaan SDM. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan fasilitas kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan, sangat penting untuk menjaga tingkat retensi yang tinggi. Bapak Anton, seorang guru yang sudah mengajar selama lima tahun, mengatakan, "Fasilitas kesejahteraan yang diberikan sangat membantu kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengajar di sini."

Penggunaan teknologi juga diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dalam perencanaan dan manajemen SDM. Sistem manajemen SDM digunakan untuk melacak kinerja dan pengembangan profesional guru, serta platform e-learning untuk pelatihan online. "Teknologi sangat membantu dalam mengelola administrasi dan pelatihan guru, terutama di daerah yang sulit dijangkau," jelas Ibu Nia, staf administrasi sekolah.

Terakhir, evaluasi rutin terhadap rencana dan strategi SDM dilakukan untuk memastikan keberhasilan implementasi. Kepala sekolah menjelaskan, "Kami melakukan review tahunan terhadap pencapaian dan tantangan yang dihadapi, serta menyesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik dari guru." Dengan perencanaan SDM yang komprehensif dan berkelanjutan, SD Impres Alukme Mulia dapat memastikan tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif, meskipun berada di daerah terpencil dengan berbagai tantangan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kepala sekolah, Bapak Johanes, menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru menjadi fokus utama. "Kami mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan pengetahuan mata pelajaran guru," ujar Bapak Johanes. Pelatihan ini tidak hanya dilakukan secara internal tetapi juga melalui workshop dan seminar eksternal yang diikuti oleh para guru.

Peningkatan kualifikasi akademik juga menjadi prioritas. Beberapa guru saat ini sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan dukungan beasiswa. Ibu Maria, salah satu guru yang sedang menempuh pendidikan S2, mengatakan, "Dukungan sekolah dan pemerintah sangat membantu saya dalam melanjutkan pendidikan, sehingga saya bisa meningkatkan kemampuan mengajar dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa."

Pengembangan soft skills seperti manajemen konflik, komunikasi efektif, dan kerjasama tim juga menjadi bagian penting dari pengembangan SDM. "Kami memberikan pelatihan manajemen konflik untuk membantu guru mengatasi masalah yang mungkin timbul di lingkungan sekolah," jelas Ibu Nia, staf administrasi sekolah. Dengan keterampilan ini, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan kondusif bagi siswa.

Penggunaan teknologi dalam pengajaran menjadi fokus dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. "Kami mulai menggunakan teknologi seperti e-learning dan alat bantu pengajaran digital untuk membuat proses belajar mengajar lebih menarik dan interaktif," kata Ibu Maria. Penggunaan teknologi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan digital guru tetapi juga memperkaya pengalaman belajar siswa.

Evaluasi rutin terhadap strategi pengembangan SDM dilakukan untuk memastikan bahwa program yang diterapkan efektif dan sesuai dengan kebutuhan. "Kami melakukan review tahunan terhadap program pengembangan yang ada dan menyesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik dari guru," ujar Bapak Johanes. Dengan pendekatan ini, SD Inpres Alukme Mulia dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

### **Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Bapak Johanes, kepala sekolah, menekankan pentingnya kesejahteraan guru sebagai fokus utama. "Kami menyediakan asuransi kesehatan, tunjangan, dan fasilitas perumahan bagi guru-guru kami. Hal ini penting agar mereka dapat mengajar tanpa khawatir tentang masalah kesehatan atau tempat tinggal," ujar Bapak Johanes. Bapak Anton, seorang guru senior, mengakui bahwa fasilitas ini sangat membantu dalam menjalani tugas sehari-hari dan memberikan rasa aman bagi mereka dan keluarganya.

Untuk menjaga motivasi dan semangat kerja para guru, sekolah ini menerapkan sistem penghargaan dan insentif. "Penghargaan ini memberikan motivasi tambahan dan menunjukkan bahwa kerja keras kami dihargai," ungkap Ibu Rina, guru kelas 3. Hal ini membuat para guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar.

Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan pengetahuan mata pelajaran. Ibu Elina, seorang guru senior, menyatakan bahwa pelatihan ini sangat membantu dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. "Kami juga didorong untuk mengikuti seminar dan workshop untuk pengembangan profesional lebih lanjut," tambahnya.

Sekolah berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, di mana para guru merasa dihargai dan didukung. "Kami menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana guru dapat berbagi ide dan bekerja sama dalam tim," kata Ibu Nia, staf administrasi sekolah. Lingkungan yang kondusif ini membantu para guru bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

Pemanfaatan teknologi dalam proses pengajaran dan administrasi juga menjadi bagian penting dari pemeliharaan SDM. "Kami mulai menggunakan teknologi seperti e-learning dan alat bantu pengajaran digital untuk membuat proses belajar mengajar lebih menarik dan interaktif," kata Ibu Maria. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan digital guru tetapi juga memperkaya pengalaman belajar siswa dan meningkatkan efisiensi administrasi sekolah.

Penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan juga menjadi bagian integral dari pemeliharaan SDM di SD Inpres Alukme Mulia. "Kami melakukan review tahunan terhadap program pemeliharaan yang ada dan menyesuaikan strategi berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik dari guru," ujar Bapak Johanes. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Melalui berbagai inisiatif dan program yang diterapkan, SD Inpres Alukme Mulia berkomitmen untuk memelihara SDM yang berkualitas dan kompeten. Meskipun menghadapi berbagai tantangan, dedikasi dan kerjasama dari seluruh pihak yang terlibat, termasuk guru, staf, dan komunitas, memastikan bahwa tujuan peningkatan kualitas pendidikan dapat tercapai.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bappeda**

### Kabupaten Puncak Jaya

Dalam konteks perencanaan dan pengadaan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Dasar (SD) Inpres Alukme Mulia, Puncak Jaya, Papua Tengah, langkah-langkah yang cermat dan komprehensif menjadi kunci keberhasilan. Pertama-tama, identifikasi kebutuhan SDM yang spesifik menjadi dasar untuk menentukan jumlah guru, kualifikasi yang diinginkan, serta kebutuhan staf administrasi dan kebersihan lainnya. Selanjutnya, analisis kompetensi mendalam dilakukan untuk mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki para guru dan staf, sehingga memastikan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan. Perencanaan pengembangan SDM menjadi fokus penting, dengan penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka (Hidayat & Syam, 2019).

Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan objektif, mengutamakan pemilihan kandidat terbaik berdasarkan kompetensi dan potensi yang dimiliki. Setelah SDM terpilih, penilaian kinerja secara berkala perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut. Program pengembangan karir juga diintegrasikan dalam manajemen SDM, memberikan kesempatan bagi guru dan staf berkinerja baik untuk mengikuti kursus lanjutan, mendapatkan sertifikasi tambahan, atau meraih promosi sesuai dengan kompetensi dan pencapaian mereka (Dedi dkk, 2021).

Manajemen kesejahteraan SDM menjadi aspek penting, mencakup kebijakan kompensasi yang adil, program kesehatan, dan kesejahteraan yang mendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Evaluasi terhadap keberhasilan perencanaan dan pengadaan SDM dilakukan secara menyeluruh, melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti guru, staf sekolah, orang tua siswa, dan komunitas lokal. Selain itu, prinsip-prinsip good governance seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan keadilan harus dipegang teguh dalam setiap keputusan dan kebijakan yang diambil.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah

Langkah awal yang harus dilakukan yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM yang meliputi jumlah guru, kualifikasi yang diperlukan, dan kebutuhan staf pendukung. Setelah itu, evaluasi kompetensi dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan para guru dan staf. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal metode pengajaran, manajemen kelas, pemahaman kurikulum, maupun penggunaan teknologi pendidikan (Sinambela, 2016).

Promosi karir berdasarkan prestasi dan kompetensi juga menjadi strategi penting dalam memotivasi SDM untuk terus berkembang (Amini dkk, 2021). Pemanfaatan teknologi juga diintegrasikan dalam pengembangan SDM untuk menyediakan akses terhadap sumber belajar yang beragam, pelatihan online, dan alat bantu pengajaran yang inovatif. Selain itu, pembangunan budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran juga ditekankan agar terjadi kolaborasi antar guru, refleksi bersama, dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Bukit, 2017).

Yang tidak kalah pentingnya adalah dukungan dari pemerintah dan stakeholder lokal dalam mendukung pengembangan SDM di SD Inpres Alukme Mulia. Ini mencakup dukungan dana, program pelatihan, fasilitas yang memadai, serta peran aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung keberagaman (Yuliyati, 2020). Kerjasama dengan universitas atau lembaga pelatihan dapat memberikan akses lebih luas terhadap sumber daya dan pengetahuan baru dalam bidang pendidikan.

Selain itu, pengembangan kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menunjang pengembangan SDM secara keseluruhan. Pelatihan kepemimpinan yang terarah dan berkelanjutan dapat membantu para pemimpin di SD Inpres Alukme Mulia untuk mengelola sekolah dengan lebih efektif, menginspirasi tim, dan merancang strategi pembelajaran yang inovatif (Elfrianto, 2017).

Terakhir, komunikasi yang efektif dan terbuka antara semua pihak terkait dalam pengembangan SDM juga merupakan faktor penentu keberhasilan. Keterlibatan aktif dari guru, staf sekolah, orang tua siswa, dan komunitas lokal dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan SDM dapat meningkatkan kesinambungan dan relevansi program tersebut dengan kebutuhan nyata di lapangan.

### **3. Cara Pemeliharaan Sumber Daya Manusia di Sekolah SD Inpres Alukme Mulia Puncak Jaya Papua Tengah**

Program pelatihan dan pengembangan terus-menerus harus menjadi prioritas dalam pemeliharaan SDM. Pelatihan rutin tentang metode pengajaran terbaru, teknologi pendidikan, manajemen kelas, dan aspek pedagogis lainnya dapat membantu memperbarui keterampilan dan pengetahuan para guru. Selanjutnya, evaluasi kinerja yang berkala harus dilakukan untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM.

Manajemen kesejahteraan SDM merupakan faktor penting lainnya dalam pemeliharaan SDM. Hal ini mencakup kebijakan kompensasi yang adil, program kesehatan dan kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung. Aspek keadilan, transparansi, dan penghargaan atas prestasi juga harus dipertimbangkan dalam pengelolaan SDM, termasuk keputusan terkait promosi, penugasan tugas, dan alokasi sumber daya (Hanafiah, H., Suflani, & Hidayat, A. 2020).

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) di SD Inpres Alukme Mulia juga dapat diperkuat dengan menjaga budaya organisasi yang positif. Selain itu, membangun hubungan yang kuat antara manajemen sekolah dan SDM dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan dan aspirasi individu yang kemudian dapat diakomodasi dalam program pemeliharaan SDM (Wijaya, 2021). Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai juga merupakan faktor kunci dalam pemeliharaan SDM.

Mengadakan forum diskusi atau kelompok kerja untuk membahas masalah-masalah sekolah dan memberikan saran serta solusi dapat memperkuat keterlibatan SDM dalam upaya pemeliharaan (Syafaruddin, 2015). Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan organisasi terkait juga dapat menjadi strategi efektif dalam pemeliharaan SDM. Sekolah dapat bekerja sama dengan lembaga-lembaga tersebut untuk menyediakan pelatihan, workshop, atau seminar yang relevan dengan pengembangan keterampilan dan pengetahuan para guru dan staf (Sugiyono, 2015).

Terakhir, penting untuk selalu memonitor dan mengevaluasi efektivitas strategi pemeliharaan SDM yang telah dilakukan. Evaluasi berkala dapat membantu sekolah untuk mengidentifikasi keberhasilan, kekurangan, dan peluang perbaikan yang perlu diambil guna meningkatkan kualitas dan keberlanjutan SDM di SD Inpres Alukme Mulia.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

- 1. Perencanaan dan Pengadaan SDM:** Sekolah SD Inpres Alukme Mulia memiliki perencanaan yang matang dalam pengadaan SDM. Mereka bekerja sama dengan Dinas Pendidikan setempat untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga pengajar dan melakukan seleksi ketat untuk merekrut guru yang kompeten dan berkomitmen. Pendekatan ini memastikan bahwa SDM yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang ada di sekolah.
- 2. Pengembangan SDM:** Pengembangan SDM di sekolah ini terfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan guru melalui program pelatihan dan pengembangan profesional yang rutin. Dukungan berupa program mentoring dan pendampingan bagi guru baru juga membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan metode pengajaran yang digunakan.
- 3. Pemeliharaan SDM:** Upaya pemeliharaan SDM di SD Inpres Alukme Mulia melibatkan penyediaan fasilitas kesejahteraan, sistem penghargaan dan insentif, lingkungan kerja yang kondusif, manajemen konflik yang efektif, evaluasi kinerja, dan penyesuaian strategi secara

berkala. Semua ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas para guru sehingga kualitas pendidikan tetap terjaga.

## Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain:

1. Penguatan Program Pengembangan Profesional:

Meskipun sudah ada program pelatihan rutin, penguatan program pengembangan profesional dengan mengundang narasumber ahli dari luar daerah atau mengikuti pelatihan yang lebih intensif di luar wilayah Puncak Jaya akan sangat bermanfaat. Ini akan memberikan guru-guru wawasan baru dan pengalaman berbeda yang dapat diterapkan dalam proses belajar mengajar.

2. Peningkatan Fasilitas Teknologi:

Investasi lebih lanjut dalam fasilitas teknologi seperti komputer, proyektor, dan akses internet yang stabil sangat diperlukan. Penggunaan teknologi yang lebih baik dalam proses pengajaran akan membantu guru mengembangkan metode pengajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.

3. Penambahan Dukungan Psikologis:

Mengingat tantangan yang dihadapi oleh guru di daerah terpencil, penambahan dukungan psikologis melalui konseling atau program kesejahteraan mental akan sangat membantu. Ini dapat dilakukan dengan mendatangkan psikolog atau melatih guru untuk memberikan dukungan psikologis dasar kepada rekan mereka.

4. Membangun Kemitraan dengan Lembaga Pendidikan Lain:

Membangun kemitraan dengan lembaga pendidikan lain baik di dalam maupun luar negeri akan membuka peluang untuk program pertukaran guru atau siswa, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta mendapatkan dukungan materil maupun non-materil.

5. Pengembangan Program Kesejahteraan Lebih Lanjut:

Mengembangkan program kesejahteraan yang lebih komprehensif, termasuk bantuan pendidikan bagi anak-anak guru, subsidi transportasi, atau program pinjaman lunak untuk kebutuhan mendesak, akan meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas guru.

6. Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi dengan Komunitas:

Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dengan orang tua siswa dan komunitas melalui forum rutin atau kegiatan bersama akan membantu menciptakan dukungan yang lebih kuat dan keterlibatan yang lebih besar dari komunitas dalam proses pendidikan.

7. Penyempurnaan Sistem Evaluasi dan Umpam Balik:

Menyempurnakan sistem evaluasi dan umpan balik dengan menambahkan elemen self-assessment dan peer-review akan memberikan perspektif yang lebih holistik tentang kinerja guru dan area yang perlu ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Aritonang, M. P., & Prasetia, I. (2021). *Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai*. 6(1), 19-27.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Seminar Nasional Multidisiplin 2019 Tema A - Penelitian*, 125-128.
- Dedi, S. F., Herawati, Saroni, & Susilawati. (2021). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 3 Klangenan. *Prosiding dan Web Seminar (Webinar) "Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0,"* 321-327.

- Elfrianto. (2017). Sistem Pengendalian Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 6(1), 39.
- Ginting, R., Lubis, A., & Prasetya, I. (2021). Analisis Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sd 023893 Binjai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11173-11181.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Hanafiah, H., Suflani, & Hidayat, A. (2020). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Sekolah dengan Kurikulum Internasional Studi Komparasi di Sekolah Pelita Harapan, Sekolah Tunas Muda, dan Sekolah Tzu Chi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 164-174.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2019). Urgensitas Perencanaan Strategis dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0. *AL- ASASIYYA: Jurnal Basic of Education*, 4(1), 1-13.
- Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (Pertama)*. UNY Press.kan (Pertama). UNY Press.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Kencana.
- Riadi, S., Sukardi, & Mansur, H. (2020). Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 11-14.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan* (C. Wijaya & Mesiono (eds.)). Perdana Publishing.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(2), 1-11.
- Winoto, S. (2020). *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan* (M. Chotib (ed.)). Bildung.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24-35.